



**NOTA INFORMATIVA:
COMISION TECNICA DE IGUALDAD - MINCOTUR - 27/FEBRERO/2020**

El 27 de febrero pasado, tras dos años (que se dice pronto) desde de la última reunión y tras diversos requerimientos por parte de CCOO, la Administración decidió convocar reunión de la Comisión Técnica de Igualdad.

No solo no se convocan las reuniones con la regularidad mínima establecida, sino que reunión tras reunión se sigue sin facilitar la documentación sobre la que trabajar con la mínima antelación acordada de cinco días, por lo que se sigue sin proporcionar a la Comisión los datos para hacer un verdadero Diagnóstico de la situación del personal del Ministerio en cuanto a igualdad de género (por lo que las pocas acciones que se realizan son simplemente palos de ciego) y, además, se sigue sin dotar de recursos suficientes a la Unidad de Igualdad, encomendando sus tareas a una única persona a tiempo parcial -cuyas tareas no están recogidas en la descripción de su puesto en la RPT-, quien además debe ocuparse no solo de los servicios centrales del Ministerio, sino también de todos los servicios periféricos y los organismos autónomos (OEPM, Turespaña y CEM).

Es triste e indignante ver la desidia y la falta de interés, rigor y seriedad con las que se trata en nuestro Ministerio un asunto que atañe a derechos humanos básicos y, por tanto, a la dignidad, de mucho más de la mitad del personal del Ministerio (y sus organismos autónomos). Uno de los tan pregonados Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU que, sin embargo, no parece suscitar más interés por parte de las Áreas responsables (RRHH e Inspección Gral. Servicios) que el de cubrir el expediente; en realidad, ni eso.

La representación de CCOO reclamó una vez más datos completos para hacer el Diagnóstico de situación, incluyendo no solo el número de personal por sexo y nivel en las diferentes direcciones generales y organismos autónomos, sino también datos completos de retribuciones por nivel y género, solicitudes de excedencias, permisos para cuidado de enfermos y mayores, permisos de maternidad y paternidad, etc. Desde el 2016 que empezamos a reclamarlos, no se han facilitado a la Comisión ni un solo dato desagregado por sexo sobre las retribuciones, tal como exige el eje 5 del II Plan de Igualdad. Sin ellas, sin las retribuciones, es imposible valorar la discriminación salarial que pueda estar produciéndose en el Ministerio de Industria, y, por tanto, no podemos calcular la brecha salarial de género, que en CCOO sabemos que sí existe en la Administración en general, y que no se produce tanto en el acceso al empleo, sino a partir de las retribuciones variables, esto es, de los complementos y la productividad. La opacidad constante y permanente de la Administración respecto a esta información supone un flagrante incumplimiento del II Plan de Igualdad de la AGE, pero también de la Constitución Española (art. 14 y 9.2), de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (art.20), y del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (art. 28).

Se nos respondió que eso se había tenido en cuenta en la evaluación de resultados del II Plan de Igualdad, cuya ejecución ya ha finalizado. Y que dicha evaluación se nos iba a facilitar de palabra en la propia reunión. Desde CCOO y desde toda la parte social pedimos un informe de evaluación por escrito y que se aportara en breve a la Comisión, para poder revisarlo con antelación a una nueva reunión en el plazo de un mes; se nos respondió que en un mes no nos podíamos volver a reunir por “dificultades de agenda” (!!) y que



en todo caso sería antes del verano. Nueva muestra del gran interés y preocupación que el tema suscita entre nuestros gestores.

Otra petición importante de CCOO a la Administración en el marco de la Comisión fue la situación del “Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de género en el ámbito de la AGE y de los OOPP” que ha de desarrollarse desde Función Pública. Mientras que Función Pública no acabe de culminar su Protocolo para la AGE y se eleve a Real Decreto, desde CCOO propusimos la negociación de unas bases mínimas para afrontar, en el ámbito de este Ministerio, las situaciones que puedan presentarse de acoso sexual o acoso por razón de género. Se trata de adoptar unas directrices básicas y conocidas que den a las posibles víctimas de ese tipo de acoso una seguridad y una certidumbre en el proceso de denuncia, garantizando la confidencialidad, la celeridad en la resolución, y el apoyo y asesoramiento legal y psicológico. El Ministerio acepta nuestra propuesta y nos solicita que les enviemos un borrador, lo que haremos con la mayor celeridad posible. En este apartado juega un papel fundamental la llamada Asesoría Confidencial, una figura contemplada en el mencionado Acuerdo del 2011, y que sería la garante de esos principios de celeridad, confidencialidad y apoyo que hemos citado anteriormente.

Preguntamos a la Administración por el curso de 100 horas impartido por Función Pública para formar en Asesoría Confidencial a personal de los departamentos ministeriales. Nos informaron que desde el Ministerio recibió esa formación una persona asignada al departamento de Prevención. Solicitamos que se haga publicidad de esa figura y persona; que se forme a más, en particular para atender al personal de los organismos autónomos; y que su papel se recoja claramente en esas directrices básicas también para el caso de presuntos acosadores funcionarios actuando sobre personal de contratas.

SEGUIREMOS INFORMANDO